

## Relations industrielles Industrial Relations



# Changements dans les législations du travail au Canada

Michel Gauvin, Jeffrey Lawrence et Geoffrey Brennan

Volume 38, numéro 4, 1983

URI : <https://id.erudit.org/iderudit/029412ar>

DOI : <https://doi.org/10.7202/029412ar>

[Aller au sommaire du numéro](#)

Éditeur(s)

Département des relations industrielles de l'Université Laval

ISSN

0034-379X (imprimé)

1703-8138 (numérique)

[Découvrir la revue](#)

Citer cet article

Gauvin, M., Lawrence, J. & Brennan, G. (1983). Changements dans les législations du travail au Canada. *Relations industrielles / Industrial Relations*, 38(4), 904–909. <https://doi.org/10.7202/029412ar>

Tous droits réservés © Département des relations industrielles de l'Université Laval, 1983

Cet document est protégé par la loi sur le droit d'auteur. L'utilisation des services d'Érudit (y compris la reproduction) est assujettie à sa politique d'utilisation que vous pouvez consulter en ligne.

<https://apropos.erudit.org/fr/usagers/politique-dutilisation/>

é  
rudit

Cet article est diffusé et préservé par Érudit.

Érudit est un consortium interuniversitaire sans but lucratif composé de l'Université de Montréal, l'Université Laval et l'Université du Québec à Montréal. Il a pour mission la promotion et la valorisation de la recherche.

<https://www.erudit.org/fr/>

## ***Changements dans les législations du travail au Canada***

***1er août au 30 octobre 1983***

### **Alberta**

Proclamation de la Labour Statutes Amendment Act, 1983 (*Loi de 1983 modifiant les lois sur le travail*), Gazette: 30/07/83

La Loi qui a été décrite dans le numéro précédent de la Revue est entrée en vigueur le 15 juillet 1983.

Coal Dust Regulation (*Règlement sur la poussière de charbon*) en vertu de la Occupational Health and Safety Act (*Loi sur la santé et la sécurité au travail*) 243/83; Gazette: 30/07/83

Le règlement s'applique aux lieux de travail où on procède à l'extraction ou au traitement du charbon dans des mines souterraines ou de surface, y compris les installations d'enrichissement du minerai, de préparation du charbon et de chargement. Lorsqu'en vertu d'une ordonnance émise en vertu de la Loi un code de pratique précisant des procédures de travail sécuritaires concernant le contrôle de la poussière de charbon est obligatoire, celui-ci doit comprendre les mesures de contrôle à utiliser durant le travail pour supprimer à chaque source majeure l'émission dans l'air de poussière de charbon. On prévoit également des exigences concernant les examens médicaux des travailleurs exposés — ceux impliqués dans l'extraction ou le traitement pour au moins 30 jours dans une période de 12 mois — et la pneumoconiose des mineurs de charbon est identifiée comme maladie en vertu de laquelle un médecin est tenu de faire rapport au directeur des services de santé. Finalement, des règlements du conseil provincial de la santé concernant la protection des personnes contre la fibrose pulmonaire ont été abrogés.

Règlement sur la réciprocité en vertu de la Employment Standards Act (*Loi sur les normes d'emploi*) 277/83; Gazette: 30/07/83

Ce règlement établit la réciprocité avec la Colombie-Britannique en matière d'exécution de jugements, certificats ou ordonnances statuant sur le paiement de salaires, de primes de surtemps, ou d'autres sommes dues. De tels jugements, certificats ou ordonnances déposés en vertu des lois de la Colombie-Britannique pourront être exécutés en Alberta, alors qu'en retour, le Directeur des normes du travail de la Colombie-Britannique est habilité à imputer des paiements ou à émettre des certificats en vertu de la Employment Standards Act (Loi sur les normes d'emploi).

### **Colombie-Britannique**

Public Sector Restraint Act (*Loi sur les restrictions dans le secteur public*)  
Projet de loi 3; Sanctionné: 21/10/83

Cette chronique a été préparée par Michel GAUVIN, Geoffrey BRENNAN et Louis LEMIRE, agents de recherche, Analyse et recherche législatives, Travail Canada.

The information contained in this article is available in English under the title *Index of Labour Legislation*, from Legislative Analysis and Research, Labour Canada, Ottawa, Ontario, K1A 0J2

Cette Loi permet aux employeurs dans le secteur public de mettre des employés à pied, en conformité avec les règlements, lorsqu'ils considèrent qu'il n'y a pas assez de travail ou que les fonds de fonctionnement sont insuffisants ou lorsque ceux-ci effectuent un changement dans la structure organisationnelle, mettent fin à un programme, une activité ou un service ou réduisent le niveau d'une activité ou d'un service. Ceci prend effet à la date d'expiration de toute convention collective des employés en vigueur le 7 juillet 1983 ou, à la fin de la présente session académique dans le cas d'enseignants au sens de la School Act (Loi sur les écoles). On donne une large définition au secteur public qui comprend la fonction publique, les municipalités, les commissions scolaires et les institutions d'enseignement post-secondaires, les services de soins communautaires, les hôpitaux, les bibliothèques, les corporations de la couronne et une variété de commissions, conseils, bureaux et régies du secteur public et para-public.

On peut être exempté des dispositions sur les mises à pied lorsqu'un contrat d'emploi écrit ou une convention collective permet de congédier pour les mêmes raisons et prévoit des procédures de mise en application — conformes à une gestion efficace — et des indemnités qui sont justes et équitables.

La législation donne au lieutenant gouverneur en conseil le pouvoir d'émettre des règlements concernant la mise en application des mises à pied y compris les critères à utiliser pour décider quels employés, dans les groupes désignés par les employeurs dans le secteur public, seront congédiés. Ces critères peuvent comprendre la compétence, l'aptitude et les qualifications des employés, les exigences opérationnelles et l'efficacité, l'ancienneté et les dispositions de conventions collectives qui portent sur l'ancienneté. Les règlements élaborés peuvent également permettre à certains employeurs dans le secteur public de déplacer ou de reclassifier des employés au sens de la Public Service Act (Loi sur la fonction publique) ou de leur assigner de nouvelles fonctions.

La Loi permet au lieutenant gouverneur en conseil d'émettre des règlements concernant l'indemnité à laquelle ont droit les employés congédiés. Cette indemnité peut comprendre des allocations de déplacement et de recyclage et des prestations de retraite supplémentaires en vertu d'un certain nombre de régimes de pension dans le secteur public. Un employé mis à pied peut opter pour l'indemnité prévue dans les règlements ou chercher tout autre remède, à l'exception de la réintégration, qu'il peut avoir à sa disposition par le fait de son congédiement.

Un employé, dont l'emploi a été aboli en vertu de la Loi sur la seule base que cette décision a été prise pour une raison autre que celle spécifiée plus haut, peut demander que le congédiement soit examiné par un comité de révision nommé par le lieutenant gouverneur en conseil. Le comité de révision ou une cour changée de revoir une de ses décisions a le pouvoir de réintégrer un employé avec rémunération.

Le lieutenant gouverneur en conseil a également le pouvoir d'émettre des règlements visant à atteindre un niveau de traitement uniforme et équitable pour les cadres supérieurs du secteur public et à contrôler, limiter ou réduire ce traitement. Ces règlements peuvent créer des systèmes d'évaluation de tâches et de classification pour les cadres supérieurs et les catégories qui s'appliquent à eux peuvent être établies, modifiées ou abolies. La Loi oblige le commissaire de la stabilisation des traitements à dresser une liste de postes de cadres supérieurs dans le but de mettre en application les dispositions susmentionnées. Un cadre supérieur n'a pas droit à des réparations du fait que son traitement a été limité, réduit ou affecté.

Cette Loi sera promulguée par voie de règlement.

**Compensation Stabilization Amendment Act, 1983 (*Loi de 1983 modifiant la Loi sur la stabilisation des traitements*)** Projet de loi 11; Sanctionné: 21/10/83

Ces modifications enlèvent des lignes directrices et des règlements sur la stabilisation des traitements la limite de 24 mois et elles stipulent clairement que ces lignes directrices et règlements peuvent maintenir ou réduire les traitements dans le secteur public ou limiter les augmentations. La Loi fait en sorte que la considération essentielle reliée à la détermination du traitement soit la capacité de payer de l'employeur du secteur public. Cette Loi autorise également le commissaire de la stabilisation des traitements, en vertu de nouveaux règlements qui peuvent être présentés, à déterminer l'augmentation de la productivité des employés du secteur public. On peut tenir compte de ce pourcentage d'augmentation en établissant ou négociant un régime de traitement.

La Loi interdit à un employeur du secteur public de mettre en vigueur un régime de traitement avant que le commissaire ne l'ait revu et ait décidé qu'il se situe à l'intérieur des lignes directrices ou des règlements, le cas échéant. La Loi oblige également les arbitres ou les conseils d'arbitrage à reconsidérer des sentences prévoyant un régime qui se situe au-delà des lignes directrices ou des règlements. En outre, elle rend finale et exécutoire une décision ou ordonnance du commissaire.

**Employment Standards Amendment Act, 1983 (*Loi de 1983 modifiant la Loi sur les normes d'emploi*)** Projet de loi 26; Sanctionné: 21/10/83

Cette Loi vise à abolir le Employment Standards Board (Conseil des normes d'emploi) et à effectuer les modifications de concordance. Les tâches du Conseil sont désormais réattribuées au Directeur des normes d'emploi ainsi qu'aux agents des normes d'emploi. Le directeur est habilité à assurer les fonctions adjudicatives jusqu'alors exercées par le Conseil. Un agent, s'il ne réussit pas à résoudre une plainte alléguant qu'un salaire est impayé, peut émettre un décret ordonnant à l'employeur de payer immédiatement au directeur toute somme due. L'employeur peut demander, par requête, au directeur de réviser la décision de l'agent en offrant en dépôt la plus élevée des sommes suivantes: 100\$ ou 10% de la somme en litige. La décision du directeur, énoncée dans un certificat, peut être enregistrée au greffe du tribunal et ainsi avoir qualité de jugement exécutoire. Un appel de cette décision à la Cour de comté est entendu dans les 45 jours de l'émission du certificat. Les salaires impayés ne constituent plus une créance hypothécaire, mais toujours un privilège et une charge grévante le patrimoine réel et personnel du débiteur.

Les parties à une convention collective peuvent déroger à l'application de la Loi quant aux heures normales de travail, à la prime de surtemps, aux cessations d'emploi et aux mises à pied ainsi qu'aux congés de maternité en stipulant simplement des normes moins avantageuses dans la convention collective. Si aucune telle disposition n'est stipulée, les parties de la Loi traitant de ces sujets s'appliquent et sont considérées comme faisant partie intégrante de la convention. Lorsque survient un conflit ayant rapport à l'application ou l'interprétation de ces parties, la procédure de grief contenue dans la convention s'applique.

Contrairement à ce qui avait été stipulé en première lecture, les «costumes de travail» ne sont pas sujets à dérogation sans conflit avec la Loi lorsque les parties conviennent de dispositions moins avantageuses dans leur convention collective.

Des dispositions prévoyant ce qu'il advient d'un cas où le terme d'une convention collective s'est écoulé sans qu'une nouvelle convention soit négociée ont été adoptées. Les dispositions en question ont été reformulées et clarifiées dans leur version finale.

Les dispositions sur l'indemnité de départ sont clarifiées et modifiées de façon à permettre au directeur de considérer certains versements comme étant une indemnité de départ. La responsabilité des administrateurs, eu égard à l'indemnité de départ, est abolie dans le cas de séquestration, de faillite et d'action en vertu de l'article 178 de la Loi sur les banques (Statuts du Canada).

Un salarié mis à pied temporairement a, au même titre que les autres, droit à un préavis de cessation d'emploi.

Les prérequis à l'émission d'un permis pour le travail agricole à contrat deviennent plus rigoureux.

L'article 80 est modifié afin de prévoir certaines limites aux recours en recouvrement de salaires et en dommages-intérêts en vertu d'une plainte ainsi que de permettre l'exclusion de cas où d'autres procédures auraient été entamées.

De plus, la Loi permet qu'une enquête sur une plainte soit écourtée dans les cas où il y a insuffisance de preuve. Cette nouvelle législation abroge l'entière Partie 12 de la Loi, qui traite du Conseil des normes d'emploi.

Enfin, la Loi entrera en vigueur à une date fixée par règlement.

**Proclamation de la Mines Act (*Loi sur les mines*), S.B.C. 1980, c. 29) 223/83; Gazette: 12/07/83**

Cette Loi est entrée en vigueur le 30 juin 1983. Elle remplace la Mining Regulation Act (*Loi sur la réglementation des mines*) et la Coal Mine Regulation Act (*Loi sur la réglementation des charbonnages*). Elle pourvoit à la santé et la sécurité dans toutes les mines et opérations minières dans la province. Les normes prescrites en vertu de la Loi sont contenues dans des règlements.

**Proclamation de l'article 4 de la Public Service Labour Relations Amendment Act, 1975 (*Loi de 1975 modifiant la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*) 247/83; Gazette: 12/07/83**

L'article est entré en vigueur le 7 juillet 1983. Il prévoit un vote de grève obligatoire par scrutin secret pour les employés dans une entité de négociation ou un groupe d'occupation affecté par un conflit.

## **Nouveau-Brunswick**

**Loi sur l'hygiène et la sécurité du travail; sanctionné: 05/08/83**

Cette Loi, qui entrera en vigueur par voie de proclamation, remplacera l'ancienne Loi portant le même titre. Entre autres, elle modifie les conditions sous lesquelles le droit de refuser d'accomplir un travail dangereux peut être exercé. Un salarié peut refuser d'accomplir un acte lorsqu'il a des motifs raisonnables de croire que cet acte mettra vraisemblablement en danger sa santé ou sa sécurité ou celle de tout autre salarié (auparavant on employait les mots «action anormalement dangereuse»). Un salarié qui fait l'objet d'une mesure discriminatoire peut se prévaloir d'un recours s'il a agi conformément à la Loi. En vertu de la nouvelle législation un employeur ayant de cinq à dix-neuf salariés doit établir une politique de sécurité qui peut prévoir, ou la Commission de l'hygiène et de la sécurité du travail peut exiger, la mise en place d'un délégué à l'hygiène et à la sécurité. La Loi prévoit en outre l'établissement obligatoire de comités mixtes d'hygiène et de sécurité dans les lieux de travail occupant vingt salariés et plus en sus de la politique de sécurité qui doit également être établie et déposée auprès de la Commission.

La Loi impose également certaines obligations aux employeurs, propriétaires, entrepreneurs, sous-traitants, salariés et fournisseurs dans le but d'assurer la santé et la sécurité au travail. Les pouvoirs et fonctions des agents de l'hygiène

et de la sécurité du travail ont été élargis. Leurs décisions sont sujettes à appel devant plusieurs instances. De plus, la nouvelle législation prévoit la préparation par les employeurs de listes de tous les agents biologiques, chimiques ou physiques qui sont utilisés, manipulés, produits ou présents au lieu de travail qui peuvent être dangereux pour la santé ou la sécurité des salariés. Il existe aussi des dispositions permettant à la Commission de désigner certains lieux de travail comme nécessitant un service de médecine du travail et d'obliger des employeurs à établir un code de directives pratiques ou d'adopter celui qu'elle indique.

## Ontario

Désignation des isocyanates aux fins de la Occupational Health and Safety Act (*Loi sur la santé et la sécurité au travail*) 455/83; Gazette: 30/07/83

Le règlement fait des isocyanates une substance désignée aux fins de la Loi. Il fixe des limites d'exposition s'appliquant aux travailleurs et si pour les raisons énoncées, on ne peut se conformer au maximum d'exposition d'un travailleur aux isocyanates en suspension dans l'air, l'employeur doit fournir un appareil respiratoire.

Tout employeur assujéti au règlement doit faire en sorte qu'une estimation soit faite de l'exposition ou de la possibilité pour un travailleur d'être exposé à aspirer ou ingérer des isocyanates. Si une telle exposition est possible et si la santé du travailleur peut être affectée, l'employeur doit adopter des mesures et procédures visant à contrôler l'exposition et celles-ci doivent être comprises dans un programme de contrôle des isocyanates. Ce programme doit comprendre notamment des dispositions ayant trait aux méthodes et procédures de surveillance de la concentration d'isocyanates dans l'air sur les lieux de travail et du niveau d'exposition des travailleurs ainsi qu'aux dossiers individuels d'exposition, aux examens médicaux et aux tests en clinique.

Les résultats obtenus lors de cette surveillance et l'information relative aux dossiers d'exposition, aux examens médicaux et aux tests en clinique doivent être révélés aux personnes prévues par le règlement et doivent être conservés pendant une période de temps déterminée.

## Québec

Proclamation d'une partie de la Loi modifiant la Charte des droits et libertés de la personne (L.Q. 1982, c. 61), Gazette: 05/10/83

La législation promulguée le 1er octobre 1983 contient une disposition qui stipule que nul ne doit harceler une personne en raison de l'un des motifs pour lesquels la discrimination est interdite. Ceux-ci comprennent la race, la couleur, le sexe, la grossesse, l'orientation sexuelle, l'état civil, l'âge, la religion, les convictions politiques, la langue, l'origine ethnique ou nationale, la condition sociale, le handicap ou l'utilisation d'un moyen pour pallier ce handicap. De plus il est interdit de congédier, refuser d'embaucher ou autrement pénaliser dans le cadre de son emploi une personne du seul fait qu'elle a été reconnue coupable ou s'est avouée coupable d'une infraction pénale ou criminelle, si cette infraction n'a aucun lien avec l'emploi ou si cette personne en a obtenu le pardon. La Charte interdit les représailles contre ceux qui ont, de bonne foi, fait une demande d'enquête, rendu témoignage ou autrement pris part à une enquête entreprise par ou pour la Commission des droits de la personne. Une injonction obtenue contre un contrevenant à cette disposition peut comprendre la réintégration de la personne lésée dans le poste qu'elle aurait occupé s'il n'y avait pas eu contravention.

**Proclamation de certains articles de la Loi sur la santé et la sécurité du travail, Gazette: 19/10/83**

Certains articles de la Loi concernant la formation de comités de santé et de sécurité ont été promulgués le 22 octobre 1983 à l'exception des articles traitant des comités sur les chantiers de construction.

**Règlement sur les comités de santé et de sécurité du travail en vertu de la Loi sur la santé et la sécurité du travail D.2025-83; Gazette: 12/10/83**

Ce règlement, qui est entré en vigueur le 22 octobre 1983, détermine les catégories d'établissements au sein desquels un comité de santé et de sécurité peut être formé, et fixe, selon le nombre de travailleurs employés dans un établissement, le nombre total des membres qui représenteront les travailleurs sur un comité en cas de mésentente entre les parties. Le nombre maximal de membres qui peuvent représenter les travailleurs est fixé à 11 tandis que l'employeur a droit à un minimum de 1 et peut désigner un nombre de membres égal à celui des travailleurs. Il établit également les règles de fonctionnement des comités et détermine les procédures et les modalités de désignation des représentants des travailleurs suivant le cas où ils sont représentés ou non par une ou des associations accréditées et la proportion des travailleurs ainsi représentés. De plus, le règlement fixe un nombre minimal de réunions pour les comités et prescrit le contenu du rapport annuel d'activités qui doit être envoyé à la Commission de la santé et de la sécurité du travail.

**Terre-Neuve**

**Proclamation de la Loi intitulée, An Act to Amend the Public Service (Collective Bargaining) Act, 1973 (*Loi modifiant la Loi de 1973 sur les négociations collectives dans la fonction publique*) 151/83; Gazette: 10/06/83 et 187/83; Gazette: 19/07/83**

La Loi qui a été décrite dans le numéro précédent de la Revue a été promulguée le 10 juin 1983 sauf pour les articles 2, 6 et 8 qui ont pris effet le 1er septembre 1983.

**Fédéral**

**Règlement sur l'emballage des matières radioactives destinées au transport en vertu de la Loi sur le contrôle de l'énergie atomique DORS/83-740; Gazette: 12/10/83**

Ce nouveau règlement, établi par la Commission de contrôle de l'énergie atomique, est entré en vigueur le 1er octobre 1983. Il prescrit, à des fins de sécurité, des exigences concernant l'emballage et l'étiquetage des matières radioactives avant le transport.

**Décret soustrayant certains contrats de l'application de la Loi sur les justes salaires et les heures de travail (Ontario et Nouvelle-Écosse) DORS/83-812; Gazette: 26/10/83**

Ce décret déclare soustraits à l'application de la Loi sur les justes salaires et les heures de travail les contrats conclus par le gouvernement du Canada portant sur des travaux de construction, de restauration, de réparation ou de démolition d'un ouvrage à être exécutés en Ontario ou en Nouvelle-Écosse entre le 29 septembre 1983 et le 29 septembre 1984.